



**CARACTERÍSTICAS QUE RECONOCEN LOS JEFES EN LOS PRACTICANTES DE
LA UNIVERSIDAD ICESI**

ANGELICA MARIA BOLAÑOS VIVANCO

**DIRECTORA PROYECTO DE GRADO:
ORIETHA RODRIGUEZ**

**UNIVERSIDAD ICESI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
SANTIAGO DE CALI
2019**

CONTENIDO

RESUMEN.....	3
1. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN.....	5
1.1. ANTECEDENTES	5
1.2. JUSTIFICACIÓN Y VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	6
1.3. DELIMITACIÓN	7
2. OBJETIVOS	8
2.1. OBJETIVO GENERAL.....	8
2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS	8
3. MARCO DE REFERENCIA	9
3.1. MARCO TEORICO	9
3.2. MARCO CONCEPTUAL	15
3.3. MARCO LEGAL.....	18
4. PRÁCTICAS EN COLOMBIA.....	20
5. AMBIENTE COMPETITIVO.....	22
5.1. PRESENTACIÓN PRÁCTICAS UNIVERSITARIAS EN CALI	22
5.1.1. PERCEPCIÓN E IMAGEN DE MARCA Y POSICIONAMIENTO EN EL MERCADO... 22	22
5.2. LAS CINCO FUERZAS DE COMPETITIVAS DEL SECTOR.	23
5.2.1. PODER DE LOS COMPRADORES.....	23
5.2.2. LA AMENAZA DE LOS NUEVOS COMPETIDORES	23
5.2.3. PODER DE LOS PROVEEDORES.....	23
5.2.4. PRODUCTOS SUSTITUTOS.....	23
5.2.5. RIVALIDAD E INTENSIDAD DEL SECTOR.....	24
6. ANÁLISIS DE LAS PRÁCTICAS EN LA UNIVERSIDAD ICESI	25
6.1. CEDEP.....	25
6.1. VENTAJAS COMPETITIVAS Y COMPARATIVAS DE LOS PRACTICANTES DE ICESI ... 27	27
6.2. ESTRATEGIAS UTILIZADAS POR LA UNIVERSIDAD	27
6.3. ANÁLISIS DE LAS ORGANIZACIONES SOLICITANTES DE LOS PRACTICANTES. ... 28	28
6.3.1. ¿QUIÉNES SON LAS ORGANIZACIONES SOLICITANTES?	28
6.3.2. ¿QUE SOLICITAN Y COMO LO REQUIEREN?.....	29
6.3.3. ¿CUÁNDO LO SOLICITAN?	31

7. METODOLOGÍA.....	32
7.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	32
7.2. DISEÑO Y METODO DE INVESTIGACIÓN.....	32
7.3. FUENTES Y TECNICAS UTILIZADAS.....	33
8. DISEÑO DEL CUESTIONARIO	34
8.1. MODELO DEL CUESTONARIO.....	34
8.2. RESULTADOS DE LA ENCUESTA.....	38
9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	44
11. BIBLIOGRAFIA.....	45

RESUMEN

El Centro de Desarrollo Profesional – CEDEP de la universidad Icesi se ha caracterizado por su modelo de acompañamiento personalizado de estudiantes en práctica, como lo reitera su Directora Maria Isabel Velasco, tiene el objetivo de brindarles una *“Experiencia Educativa Excepcional”* dentro de las organizaciones, permitiéndoles así fortalecer los conocimientos adquiridos en la carrera, sus habilidades y valores.

Teniendo en cuenta las competencias que la Universidad busca desarrollar en sus futuros egresados, como: aprender a aprender, habilidades sociales, pensamiento crítico, condiciones propias de la persona, calidad general del trabajo, resolución de problemas, capacidad de planear, nivel de cumplimiento y utilización de recursos. Los resultados que se encontraron permiten confirmar que las principales características reconocidas por los jefes en los practicantes son: 1) Responsabilidad y compromiso, 2) Planificación y la organización y 3) Rol del Asesor de Carrera en el acompañamiento.

PALABRAS CLAVES: Estudiantes en Práctica, Desarrollo Profesional, Habilidades, Desempeño, Modelo de Acompañamiento.

ABSTRACT

The Professional Development Center of Icesi University has been characterized by his model of personalized accompaniment of students in internship, as reiterated by its Director Maria Isabel Velasco, has the objective of providing them with "Exceptional Educational Experience" within organizations, thus enabling them to strengthen the knowledge acquired in the career, their skills and values.

Consider the skills that Icesi University porpoise develop between his future graduates, like as: learn to learning, social skills, critic thinking, ability to plan, level of compliance and use of resources. The results found confirm that the main characteristics recognized by the chiefs in the practitioners are: 1) Responsibility and commitment, 2) Planning and organization and 3) Role of Career Adviser in accompaniment.

Key Words: Students in Internship, Professional development, Skills, Performance, Accompaniment Model.

1. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN.

1.1. ANTECEDENTES

De acuerdo con la formación en Educación Superior en Colombia, la gran mayoría de las Universidades incluyen dentro de su pensum académico las prácticas como requisito para optar por el título profesional, todo esto con el fin de que sus estudiantes tengan un acercamiento profesional en las organizaciones y apliquen los conocimientos adquiridos durante la carrera. Parte de esta gran búsqueda y ubicación es desarrollada en las Universidades por áreas que se dedican a estar labor ya sea desde las facultades o desde unidades especializadas donde se centralizan.

Estas unidades especializadas se han convertido un medio importante del mercado laboral a través del cual las organizaciones demandan diferentes vacantes para prácticas y las universidades ofertan y postulan sus estudiantes. Desde el año 2006, La Universidad Icesi cuenta con la unidad especializada del Centro de Desarrollo Profesional –CEDEP que tiene como propósitos *preparar y acompañar a los estudiantes de los últimos semestres y recién egresados en su transición de la Universidad al mundo laboral. Interactuar y comprender las necesidades laborales de las organizaciones en el mercado, para suministrarles desde la Universidad Icesi talentos profesionales con las competencias adecuadas para el logro de los objetivos organizacionales Universidad Icesi (2019).*

1.2. JUSTIFICACIÓN Y VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Desde su fundación en 1978 la Universidad Icesi ha presentado un gran crecimiento en la población estudiantil y con ello el crecimiento de sus practicantes, de acuerdo con cifras del *Boletín Estadístico del 2018* de la Universidad se registra que ha pasado de ubicar en las organizaciones 246 estudiantes en el año 2007 a 681 estudiantes en el año 2018 y continua en crecimiento, lo anterior reta al Centro de Desarrollo Profesional- CEDEP a encontrar mayor número de oportunidades para sus practicantes, y a adaptarse e innovar teniendo en cuenta las tendencias del mercado laboral. Para ello, se ha caracterizado por tener un modelo de Desarrollo Profesional que le ha permitido garantizar la ubicación del 100 % de sus estudiantes en las prácticas brindándoles un proceso de formación y acompañamiento, adicionalmente también fortaleciendo las relaciones con las organizaciones.

Para obtener la retroalimentación, el Centro de Desarrollo Profesional- CEDEP cuenta con una herramienta valiosa de llamada Evaluación de Desempeño por medio de la cual obtiene semestralmente las calificaciones que los jefes consideran de los estudiantes en práctica. Las competencias que los practicantes desarrollan a lo largo de la carrera y se evalúan son: Aprender a Aprender, Pensamiento Crítico, Capacidad de Resolución de Problemas, Planeación y Organización, Utilización de Recursos,

Calidad General de su Trabajo, Nivel General de Cumplimiento, Habilidades Sociales, Condiciones Propias de la Persona, Aportes y Aspectos a mejorar.

Teniendo en cuenta lo anterior, y la viabilidad con la que cuenta la Universidad de tener organizaciones en los diferentes sectores y su interés en contribuir para formación de sus profesionales, con esta investigación se pretende evidenciar características que reconocen los jefes en los practicantes de la universidad icesi.

1.3.DELIMITACIÓN

La investigación se realizó en la ciudad de Cali considerando la población de jefes de estudiantes de la Universidad Icesi que realizaron su semestre de práctica empresarial nacional en el año 2018.

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Analizar las características que reconocen los jefes en los practicantes de la Universidad Icesi en el 2019.

2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Conocer el concepto que tienen los jefes de Estudiante en Práctica.
- Identificar habilidades preferidas por los jefes de los estudiantes en práctica.
- Conocer el aspecto que consideran los jefes el más importante dentro de la práctica profesional.
- Conocer los elementos valorados en el acompañamiento de Semestre de Práctica por los Jefes.

3. MARCO DE REFERENCIA

3.1. MARCO TEORICO

El paradigma de análisis empleado en este estudio es el constructivista en tanto el problema de investigación se comprende en función de tres dimensiones: El estado, el mercado y la educación, retomando para ello tres artículos que exponen estudios comparativos aplicados a América Latina y su contraste con el modelo de prácticas y pasantías de Europa (España e Italia).

América Latina y el modelo de prácticas laborales

Como expone Rueda (2014) las prácticas laborales constituyen un modelo de transición entre la escuela y el trabajo, proceso de cambio que ocurre generalmente durante la juventud. Sin embargo, al evaluar el porcentaje de vinculación laboral de la población joven en América Latina se encuentran cifras altas de desempleo, sujetas a la rápida rotación laboral e informalidad en el trabajo que ha aumentado progresivamente después de los 90.

Así en 2013, se calcula que 74.5 millones de jóvenes de entre 15 y 24 años de edad han estado desempleados, casi un millón más que en el año anterior. La tasa mundial de desempleo juvenil ha aumentado hasta el 13.1 por ciento y es precisamente este grupo de población el que tiene una marcada dificultad para ingresar al mercado de trabajo; la tasa de desempleo es hasta tres veces mayor que la de los adultos, y mientras que uno de cada tres adultos se encuentra en la

informalidad, este porcentaje aumenta hasta la mitad en el caso de los jóvenes. Esta realidad hace que afronten una situación difícil y precaria que influye directamente en la calidad de vida y que tiene trascendencia a corto, mediano y a largo plazo (Rueda, 2014. Pag.3).

Esta dinámica resulta reiterativa tras observar el caso de países como Chile, Perú, México, Bolivia, Argentina y Colombia. Países con modelos oficiales y no oficiales de pasantía o práctica. Pero con dinámicas sociolaborales sujetas a los cambios del modelo educativo propuesto por el estado moderno y una economía globalizada.

Proceso de tránsito en la economía

Tras evaluar en contexto el desarrollo del modelo de pasantías y prácticas laborales en América Latina (Gallart, 1997) es posible identificar elementos favorables y aspectos que requieren ser reconocidos para fortalecer la transición de la población joven al mundo del trabajo.

Uno de estos elementos coyunturales se encuentra en el modelo productivo vigente, así, durante la década de los 90' en todo el Mercosur marcó la transición del modelo de sustitución de importaciones como eje movilizador de la economía al de industrialización, proceso que fortaleció la industria productiva y consolidó el modelo Taylorista a nivel nacional (Colombia) y en el continente latinoamericano.

A partir del siglo XXI la globalización involucra no sólo un cambio en las telecomunicaciones sino también la modificación de los tiempos de trabajo, las relaciones laborales, la reducción de stocks, la automatización de procesos antes industriales o manuales y el transporte a bajo costo de productos y materia prima.

Esta transformación organizacional aumenta la tercerización y descentralización del servicio permite combinar elementos producidos en lugares distantes y modificar la producción mediante una realimentación constante. Por ello, facilita la descentralización mediante la subcontratación entre empresas, y la tercerización de determinados servicios a otras unidades ocupacionales. El peso ocupacional de las pequeñas y medianas empresas es importante en las redes productivas así constituidas, y la exigencia de competitividad se extiende a éstas. Las decisiones empresariales sobre el empleo y la organización del trabajo se toman, entonces, en contextos complejos con relaciones de poder asimétricas entre una multiplicidad de organizaciones de diverso tamaño (Gallart, 1997.Pág. 3).

Como menciona Gallart (1997) la transición del modelo *Taylorista* al *Toyotista* genera una división clara entre los procesos administrativos y ejecutivos, existe mayor flexibilidad en el trabajo pero también se evidencia un aumento de la rotación en puestos de trabajo, añadiendo como nueva exigencia a los trabajadores su cualificación continua y habilidades para reubicarse laboralmente

El sector servicios y el sector informal tienen una proporción significativa de la fuerza del trabajo. Cambian también la jerarquía y la naturaleza de las calificaciones; la inserción laboral de las personas de baja calificación se hace difícil; cada vez se exigen mayores niveles educativos y mejores calificaciones para acceder a trabajos cualificados (basta recorrer los avisos clasificados de los diarios para observar estos cambios). La desregulación de los mercados de trabajo y la flexibilización implican la reducción de la ocupación en relación de dependencia permanente, con cobertura social e indemnización por despido. Esos trabajos formales constituyeron en el pasado el tipo de trabajo «normal», que, aunque no fuera desempeñado por la mayoría de los trabajadores en muchos países de la región (debido a la extensión del trabajo informal rural y urbano), era presentado como el objetivo de todos los trabajadores (Gallart, 1997. Pág. 5).

Sobre la formación y la empleabilidad

El Banco Interamericano de Desarrollo (BID) realiza un estudio sobre habilidades laborales, educación y empleabilidad de jóvenes en el año 2012 identificando en América Latina un aumento progresivo del estudiantado pero un deterioro significativo en la calidad de la educación en la región, ubicando a los estudiantes latinoamericanos en el tercio inferior de las naciones participantes y muy por debajo de la media. Al evaluar los resultados de las pruebas PISA 2009 (Programa Internacional para la Evaluación de Estudiantes) desarrollada por el Ministerio de educación se identifica que

“entre los jóvenes latinoamericanos de 15 años evaluados en PISA, casi el 50% no alcanzo el nivel mínimo en lectura, es decir, más del doble del promedio de estudiantes de la OCDE en la misma situación (menos del 20%)” (BID, 2012, 49).

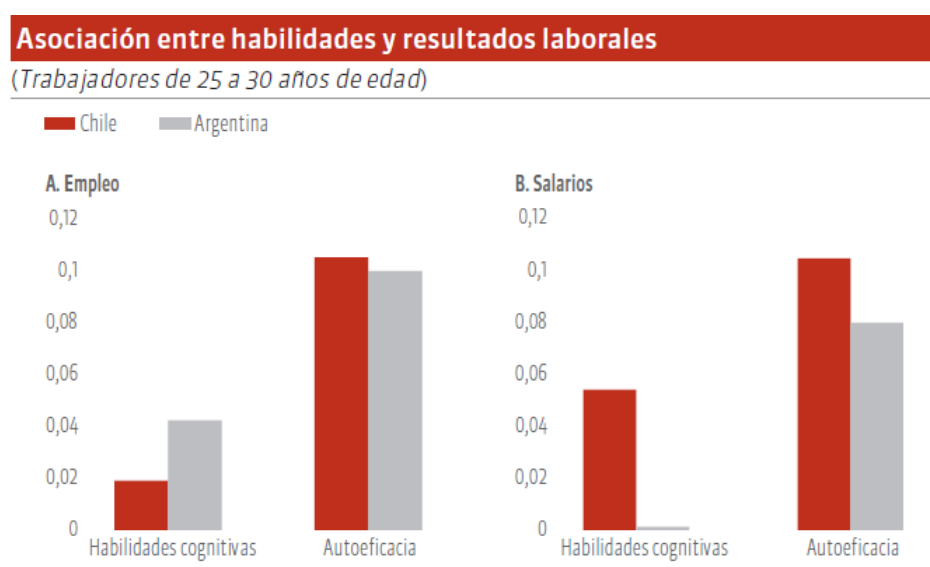
La información identificada en las pruebas PISA reitera la necesidad de actualización del modelo educativo, en función especialmente de su articulación con el sector empresarial. En América Latina nos encontramos ante una población de profesionales formada en conocimientos y con amplio acceso a información sumamente limitada para generaciones pasadas, pero con pocos espacios de articulación de su conocimiento en el mundo organizacional.

Prospectiva del modelo de prácticas laborales

Ante las demandas fluctuantes de las organizaciones en un modelo productivo globalizado y con un paradigma de la universidad y la escuela como procesos desarticulados de las necesidades del mercado y las empresas, la vinculación laboral de la población profesional joven requiere necesariamente de un mecanismo de transición entre ambas instituciones (La laboral y la educativa). Es en respuesta a tal necesidad que se hace prioritario institucionalizar a nivel universitario Centros encargados del acompañamiento al proceso de desarrollo profesional de los recién egresados y futuros profesionales.

La existencia de Centros de prácticas o pasantías expone grandes retos, uno de ellos está en la formalización de la figura de práctica en algunos países de América Latina como Chile, donde es inexistente y la claridad en la regulación que a nivel legal y de derecho se realiza de esta figura, esto con el fin de evitar que el proceso de práctica laboral resulte significativo tanto para los estudiantes como para las empresas.

Gráfico 1. Asociación entre habilidades y resultados laborales.



Fuente: BID (2012).

Resultados de un modelo de regresión de los salarios sobre la edad, el género, la educación del padre y de la madre, el ingreso del hogar y los niveles de habilidades cognitivas y socioemocionales en la calidad laboral.

Finalmente, como propone el BID (2012), el reto para la academia en América Latina consiste en transitar *del saber al saber qué hacer con lo que se sabe*. Esto sólo se logra a través de la articulación del modelo educativo y el sector empresarial, consecuencia en parte de la disposición de actores privados pero también de la filosofía de formación profesional que cada estado plantea. Así, Finlandia, uno de los países con mayor reconocimiento por su calidad educativa dispone de espacios de diálogo Escuela-Empresa como parte esencial y necesaria de la actualización pedagógica y del desarrollo productivo a nivel regional.

3.2. MARCO CONCEPTUAL

CEDEP: Centro de Desarrollo Profesional, unidad de la Universidad Icesi, encargada de preparar y acompañar a los estudiantes y recién egresados en la transición de la Universidad al mundo laboral; maneja las relaciones con las organizaciones comprendiendo las tendencias mercado laboral para lograr alinear las necesidades y ubicación de los talentos profesionales de la Universidad.

ESTUDIANTE EN PRÁCTICA: Persona matriculada académica y financieramente como estudiante en Institución de Educación Superior, la cual es vinculada a una organización para adquirir su primera experiencia formal en el mundo laboral como parte de su proceso de formación profesional y personal.

ORGANIZACIONES: Entidades creadas por individuos que trabajan en conjunto por lograr metas u objetivos apoyadas del talento humano para las mismas. Existen diferentes tipos de organizaciones que son definidas por sus recursos y objetivos como: privadas, públicas y sociales.

ACOMPañAMIENTO PROFESIONAL: Acción destinada al desarrollo de competencias para la inserción de las personas al mercado laboral, como complemento de la educación académica; para la actualización constante de los conocimientos y habilidades, lo que impacta la productividad y competitividad de los lugares donde trabajan y para la promoción del acceso al trabajo de estudiantes y egresados por medio de programas especiales de formación.

CAPACIDADES: Es la aptitud con que cuenta cualquier persona para llevar a cabo cierta tarea. Se trata de una serie de herramientas innatas con las que cuentan todos los individuos y que los capacita para la realización de una tarea. Las

capacidades también se desarrollan a través de experiencias de aprendizaje y a partir de las condiciones ambientales, sociales, familiares, económicas, educativas y culturales con las que cuenta la persona para el desarrollo de las mismas.

COMPETENCIAS: Capacidad de una personas para aplicar los conocimientos, habilidades, actitudes y experiencia en el desempeño de sus responsabilidades.

HABILIDADES: (Saber Hacer) El término habilidad hace referencia a la capacidad que tiene alguien de realizar determinada tarea. Quien tiene habilidad da muestras de una aptitud innata, talento, destreza o gracia para realizar cierta actividad.

ACTITUDES: (Saber Ser): Es el comportamiento que emplea un individuo para hacer las labores. En este sentido, se puede decir que es su forma de ser o el comportamiento de actuar, también puede considerarse como cierta forma de carácter, por tanto, secundario, frente a la motivación biológica, de tipo primario que impulsa y orienta la acción hacia determinados objetivos y metas.

CONOCIMIENTOS: (Saber) Información adquirida en un área en particular.

DESEMPEÑO: Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.

3.3. MARCO LEGAL

En Colombia actualmente existen dos lineamientos que rigen las prácticas:

Ley 789 de 2002: Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo (Ley No. 789, 2002). En sus artículos del 30 al 38 hace referencia para promover y regular la contratación de Aprendices Sena, esto les obliga a las empresas contratar por cada 20 empleados 1 aprendiz, las empresas pueden tener 4 cupos para contratación a partir de número de empleados. En el artículo 32 de la Ley señala que para cumplir con la cuota de aprendizaje, las empresas podrán contratar practicantes universitarios bajo la modalidad de relación de aprendizaje en desarrollo de la actividad económica de la empresa, siempre y cuando estos no superen el 25% del total de aprendices.

Ley 1780 de 2016: La presente Ley tiene por objeto impulsar la generación de empleo para los jóvenes entre 18 y 28 años de edad, sentando las bases institucionales para el diseño y ejecución de políticas de empleo, emprendimiento y la creación de nuevas empresas jóvenes, junto con la promoción de mecanismos que impacten positivamente en la vinculación laboral con enfoque diferencial para este grupo poblacional en Colombia (Ley No. 780, 2016). En sus artículos 15, 16, 17 y 18 hacen relación a la naturaleza, definición y reglamentación de la práctica laboral en Colombia, Condiciones mínimas de la práctica laboral como horario, vinculación y edad, el reporte de las plazas de

práctica laboral en el Servicio Público de Empleo y los mecanismos para la homologación de experiencia laboral.

Resolución 3546 de 2018: La presente resolución tiene por objeto regular las prácticas laborales de que trata la Ley 1780 de 2016, por medio de la cual a través de sus artículos del 1 al 17 establece: definiciones, características (elementos de las prácticas laborales), edad mínima, horario de práctica, horario de práctica para adolescentes, supervisión de la práctica, seguridad Social del practicante, reporte de plazas en el Servicio Público de Empleo, duración de la práctica laboral, obligaciones del estudiante y obligaciones de la Institución Educativa.

4. PRÁCTICAS EN COLOMBIA.

En Colombia existen dos tipos de Instituciones de Educación Superior: las Universidades Públicas y las Universidades Privadas. En su mayoría para optar por el título profesional estas exigen como requisitos a sus estudiantes realizar la práctica en empresas, con el fin de que puedan aplicar los conocimientos adquiridos durante la carrera y tenga el primer acercamiento al mundo real laboral.

Por otra parte, el Estado Colombiano a través del Congreso de la República mediante sus legislaciones como: la Ley 780 de 2016, la ley 789 de 2002 y la resolución 3546 de 2018 busca promover las vacantes de prácticas en las organizaciones como estrategia para mejorar en parte la empleabilidad.

De acuerdo a la organización existen diferentes tipos de práctica:

Prácticas Empresariales: Pertenecientes al sector privado, con empresas multinacionales, grandes, medianas y pequeñas. Para este tipo las prácticas en su gran mayoría son remuneradas.

Prácticas Públicas: Pertenecientes al sector público, en el cual son nombrados en sitios como Gobernaciones, Alcaldías, Magisterios y Congreso. Este tipo de práctica no suele ser remunerada.

Prácticas Sociales: Perteneciente al sector social, en sitios como ONG'S y fundaciones. Este tipo de práctica en su mayoría puede tener algún tipo de auxilio económico o puede ser no remunerado.

Para la consecución de prácticas algunas universidades tiene áreas especializadas en brindar apoyo en la ubicación de los estudiantes, ya sea desde los propios programas o sitios como centros de práctica, quienes no cuentan con esta herramienta son los mismos estudiantes los cuales deben realizar su búsqueda y ubicación.

En la Universidad Icesi para esta labor de formación, ubicación y acompañamiento de los estudiantes en práctica, se creó el Centro de Desarrollo Profesional- CEDEP.

5. AMBIENTE COMPETITIVO

5.1. PRESENTACIÓN PRÁCTICAS UNIVERSITARIAS EN CALI

Las prácticas Universitarias en Cali llevan los mismos lineamientos que se rigen para el resto de Colombia. A continuación se dará una mirada general al ambiente competitivo en la ciudad.

5.1.1. PERCEPCIÓN E IMAGEN DE MARCA Y POSICIONAMIENTO EN EL MERCADO

Teniendo en cuenta como base de información del ranking de la Universidades de Cali en los resultados de las Pruebas de Saber Pro 2018. Se considera la percepción y posicionamiento que tienen estas instituciones; La Universidad Icesi se destaca junto a la Universidad Javeriana por los primeros puestos en reconocimientos no solo en estas pruebas sino también en la ubicación de practicantes del sector privado.

Gráfico 2. Ranking Resultados Pruebas Saber Pro 201

Puesto País	Puesto Cali	Nombre de la Universidad	GRU (grupos de referencia)	EGR (Número de evaluados por cada universidad)	Puntaje global	DEPP (Desviación estándar del promedio)
2	1	UNIVERSIDAD ICESI	11	875	179	19
8	2	PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA – CALI	13	954	169	20
15	3	UNIVERSIDAD DEL VALLE	16	2495	161	22
25	4	UNIV. AUTÓNOMA DE OCCIDENTE	6	1188	156	21
44	5	UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA – CALI	10	756	151	21
40	6	UNIVERSIDAD LIBRE	8	1251	147	20
62	7	UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI	13	2066	142	20

Fuente: Universidad Icesi. (2019).

5.2. LAS CINCO FUERZAS DE COMPETITIVAS DEL SECTOR.

5.2.1. PODER DE LOS COMPRADORES

Como compradores identificamos a las organizaciones pertenecientes a los diferentes sectores, de las cuales solicitan los estudiantes en práctica. su poder está definido por el tipo de vacantes, remuneración y planes de trabajo que ofrecen a los estudiantes.

5.2.2. LA AMENAZA DE LOS NUEVOS COMPETIDORES

Como amenaza de los nuevos competidores se consideran los estudiantes de las principales Universidades de Cali como: Universidad Javeriana, Universidad del Valle.

5.2.3. PODER DE LOS PROVEEDORES

Se define para esta investigación como poder de los proveedores las Universidades que ofrecen las diferentes carreras y como parte de la formación sus estudiantes en práctica.

5.2.4. PRODUCTOS SUSTITUTOS

No existen productos sustitutos para este tema.

5.2.5. RIVALIDAD E INTENSIDAD DEL SECTOR.

Se considera como rivalidad los estudiantes de las principales Universidades de Cali con los cuales se compiten en los diferentes procesos de selección a los cuales son convocados por las empresas para aplicar a las vacantes de práctica.

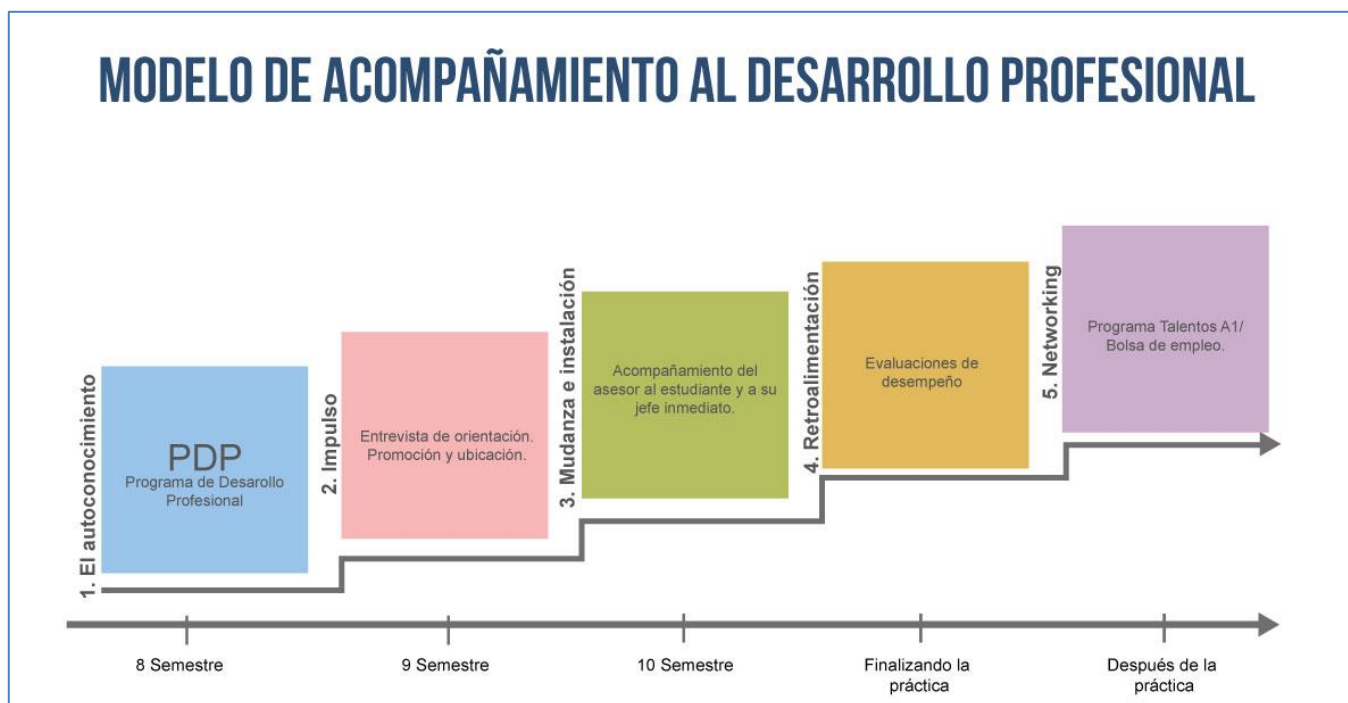
6. ANÁLISIS DE LAS PRÁCTICAS EN LA UNIVERSIDAD ICESI

6.1. CEDEP

El Centro de Desarrollo Profesional – CEDEP es la unidad de la Universidad Icesi que tiene como objetivo preparar y acompañar a los estudiantes en el proceso de transición de la Universidad al mundo laboral. Para ello cuenta con un equipo interdisciplinario de su Directora, 1 Asistente, 1 Coordinador de Formación, 3 Coordinadoras Ubicación, 1 Coordinadora de Bolsa de Empleo y Programa de Recién Egresados Talentos A1 y 38 Asesores de Carrera.

El Cedep es reconocido formación y modelo acompañamiento conformado por 5 etapas como se observa a en el gráfico a continuación:

Gráfico 3: Modelo de Acompañamiento CEDEP



Fuente: Boletín Estadístico Universidad Icesi 2016- CEDEP.

ETAPA 1- Autoconocimiento: Este proceso inicia en octavo semestre para los estudiantes matriculando la materia de PDP de Programa de Desarrollo Profesional, en la cual a través de talleres se les brinda de Formación para futuros procesos de selección.

ETAPA 2- Impulso: En noveno semestre los estudiantes realizan sus entrevistas con las Coordinadoras de Ubicación, para retroalimentación y conocimiento de los perfiles. Simultáneamente se realiza la promoción de vacantes con las organizaciones para su ubicación.

ETAPA 3 – Mudanza e Instalación: En decimo semestre los estudiantes son vinculados a las organizaciones como practicantes y matriculan la materia Semestre de Práctica, durante este tiempo cuentan con el acompañamiento individual y grupal del Asesora de Carrera.

ETAPA 4 – Retroalimentación: Al finalizar su periodo de práctica los jefes de los estudiantes realizan la evaluación de su desempeño, de la cual reciben retroalimentación para su desarrollo profesional. También, al recopilar todas las evaluaciones en cada periodo EL CEDEP procede a elaborar el *Informe de Resultados de Evaluaciones de Desempeño de Practicantes*, documento que es compartido a los Decanos y Directores de Carrera para retroalimentación y adicionalmente es empleado en las diferentes acreditaciones nacionales e internacionales.

ETAPA 5 – Networking: Para los recién egresados que se encuentran en búsqueda de empleo el CEDEP les brinda el Programa Talentos A1 de acompañamiento en el

desarrollo personal y profesional durante el primer año posterior al grado. También para egresados y la comunidad Icesi se ofrece la Bolsa de Empleo, por medio de la cual en alianza con EEMPLERO.COM la universidad pública las vacantes recibidas de las diferentes organizaciones.

6.1. VENTAJAS COMPETITIVAS Y COMPARATIVAS DE LOS PRACTICANTES DE ICESI

Las ventajas competitivas por las cuales se diferencian los practicantes de la Universidad Icesi son por ser profesionales idóneos, proactivos, con gran capacidad investigativa, que son el reflejo del modelo educativo de Aprendizaje Activo, implementado desde su primer semestre académico y durante toda la carrera.

6.2. ESTRATEGIAS UTILIZADAS POR LA UNIVERSIDAD

La Universidad, desde el Centro de Desarrollo Profesional-CEDEP adicionalmente a su etapa de formación de los estudiantes, emplea las como estrategia dentro de plan de promoción para la ubicación de practicantes:

Charlas Interinstitucionales: En la cuales las organizaciones se les brinda un espacio con los estudiantes aspirantes a práctica para que puedan conocer más a fondo las organizaciones invitadas, sus vacantes y procesos de selección.

Ferias Laborales: Espacio en el cual los estudiantes y egresados de la universidad tiene la oportunidad de conocer y participar del Networking con las organizaciones invitadas de los diferentes sectores.

Convocatorias: Difusión a los estudiantes de las oportunidades de convocatorias abiertas que las organizaciones brindan y a las cuales pueden aplicar directamente.

Seguimiento a convenios Interinstitucionales de prácticas: Comunicación constante con las organizaciones que se tienen este tipo de convenios para conocer las necesidades de vacantes semestralmente y presentar las hojas de vida de los estudiantes que aplica a los perfiles.

Visitas: reuniones de representantes del CEDEP con los líderes y áreas de gestión humana para tener un acercamiento a las organizaciones que les permita afianzar relaciones, conocer los espacios y planes de trabajo para la valoración de las vacantes.

Desayuno Líderes de Talentos en Práctica: Invitación semestral a los jefes de los practicantes a este evento en el cual se les brindan conferencias de formación de líderes y se les realiza el nombramiento como profesores Add-Honorem.

6.3. ANÁLISIS DE LAS ORGANIZACIONES SOLICITANTES DE LOS PRACTICANTES.

6.3.1. ¿QUIÉNES SON LAS ORGANIZACIONES SOLICITANTES?

Las organizaciones que realizan las solicitudes de practicantes son privadas, públicas o sociales, y pertenecen a los diferentes sectores económicos del País como: agropecuario, industrial, transporte, comercio, financiero, construcción, minero y energético.

Entre las más destacadas por requerir constantemente el talento humano de practicantes y egresados de la Universidad Icesi se encuentran: Tecnoquimicas, Carvajal, Banco de Occidente, Bancolombia, Colombina, Fanalca, Fundación Valle del Lili, Ingenio Manuelita, Cámara de Comercio de Cali y Alcaldía de Cali.

6.3.2. ¿QUE SOLICITAN Y COMO LO REQUIEREN?

Solicitan estudiantes en práctica de las facultades de:

- Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas:
 - Administración de Empresas.
 - Economía
 - Economía y Negocios Internacionales.
 - Mercadeo Internacional y Publicidad.
 - Contaduría Pública y Finanzas Internacionales.

- Facultad de Ingeniería:
 - Ingeniería de Sistemas.
 - Ingeniería Industrial.
 - Ingeniería Telemática.
 - Diseño Industrial.
 - Diseño de Medios Interactivos.

- Facultad de Derecho y Ciencias Sociales:
 - Derecho.
 - Psicología.
 - Ciencia Política.
 - Antropología.
 - Sociología.

- Facultad de Ciencias Naturales:
 - Biología con concentración en conservación, Biología Molecular y Biotecnología.
 - Química con énfasis en Bioquímica.
 - Química Farmacéutica.

Requieren los perfiles de acuerdo a las necesidades de las vacantes en las diferentes áreas o proyectos de las organizaciones, tienen en cuenta promedios, conocimientos propios de cada carrera, nivel de inglés para la mayoría de vacantes y manejo de Office. Adicionalmente, los practicantes son contratados por un periodo de seis meses de tiempo completo y los tipos de vinculaciones pueden ser realizadas a través de: convenios interinstitucionales, convenios de capacitación y entrenamiento, contratos a término fijo o indefinido, o por contrato de Aprendizaje como cuota SENA.

Cabe resaltar que debido a los beneficios de la ley 789 de 2002, la mayoría de organizaciones del sector empresarial vinculan a los estudiantes por medio del Contrato de Aprendizaje (SENA).

6.3.3. ¿CUÁNDO LO SOLICITAN?

Gran parte de las solicitudes de practicantes por las organizaciones son recibidas semestralmente, el Centro de Desarrollo Profesional- CEDEP establece como fechas de ubicación para sus practicantes dos cortes en el año; para el primer semestre desde el 15 de abril hasta el 15 de agosto y para el segundo semestre desde 15 de octubre hasta el 15 de febrero.

Al recibir las solicitudes y de acuerdo con los perfiles requeridos, internamente el equipo del Coordinador de Promoción y las Coordinadoras de Ubicación del CEDEP, dan respuesta a las organizaciones presentando las hojas de vida de los estudiantes en práctica que aplican a estos requerimientos.

7. METODOLOGÍA

7.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Se realizó investigación tipo descriptiva concluyente.

7.2. DISEÑO Y METODO DE INVESTIGACIÓN.

Al inicio se indagó con la Directora y las Coordinadoras del CEDEP que información les gustaría conocer de los jefes de los practicantes, de esta manera se logró entender su necesidad para que a través de esta investigación se pueda generar un gran aporte a la misma.

Adicionalmente, por sugerencia de Maria Isabel Velasco, Directora del CEDEP, se tuvo en cuenta realizar el análisis de las preguntas abiertas en las Evaluaciones de Desempeño de Practicantes del 18-2 que diligenciaron los jefes, con el fin de categorizar las respuestas obtenidas en los aportes, habilidades, conocimientos y aspectos a mejorar.

De acuerdo con toda la información obtenida anteriormente, se establecieron los criterios que permitieron la elaboración de la encuesta con 6 preguntas claves y fáciles de responder para nuestra población objetiva.

Se tuvieron en cuenta las bases de datos de los estudiantes de la Universidad Icesi que realizaron su práctica en el 2018 (periodos 2018-1 y 2018-2). Se filtró la información de los jefes pertenecientes a las organizaciones nacionales y se percató que sus datos no se repitieran, teniendo como población objetivos 320 personas a las que se les envió la encuesta y obteniendo como muestra 148 encuestas respondidas.

7.3. FUENTES Y TECNICAS UTILIZADAS.

Fuente primaria: Las organizaciones nacionales en las que realizaron la práctica los estudiantes en el año 2018.

Fuente secundaria: Asesoras de Carrera, Coordinadoras y Directora CEDEP

Técnica de recolección de la información: encuestas.

Técnica de análisis de la información: Triangulación de datos.

7.4. POBLACIÓN Y TAMAÑO DE LA MUESTRA.

Población: 320 jefes de practicantes del 2018 de la Universidad Icesi.

Muestra: 148 jefes de practicantes del 2018 de la Universidad Icesi.

8. DISEÑO DEL CUESTIONARIO

8.1. MODELO DEL CUESTONARIO.

Características que reconocen los jefes en los practicantes de la Universidad Icesi

Para el Centro de Desarrollo Profesional-CEDEP es importante conocer su experiencia como Jefe de Estudiantes en Práctica de la Universidad Icesi

1. Para usted tener un Estudiante en Práctica es: *

- Un cumplimiento legal como Cuota de Aprendizaje SENA.
- Un apoyo a la tareas operativas en la organización.
- Un aporte a la generación de estrategias.
- Un enfoque y una mirada fresca para la organización.
- Mano de obra barata y buena.

2. Del siguiente listado seleccione las carreras de las cuales suele requerir practicantes: *

- Administración de Empresas
- Economía
- Mercadeo Internacional y Publicidad
- Contaduría
- Ingeniería Industrial
- Ingeniería de Sistemas
- Ingeniería Telemática
- Diseño Industrial
- Diseño de Medios Interactivos
- Derecho
- Psicología
- Antropología
- Sociología
- Ciencia Política
- Química Farmacéutica
- Química
- Biología
- Licenciaturas
-

3. De acuerdo a su experiencia como Jefe, exprese su nivel de importancia frente a las habilidades que usted reconoce en un practicante de la Universidad Icesi: *

	NO ES IMPORTANTE	POCO IMPORTANTE	NEUTRAL	IMPORTANTE	MUY IMPORTANTE
Actitud	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Autoaprendizaje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Responsabilidad y Compromiso	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Relaciones Interpersonales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trabajo en Equipo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Comunicación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organización	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Proactividad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pensamiento Crítico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Seguridad y Confianza	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Ordene de acuerdo al nivel de importancia las herramientas necesarias para el cumplimiento de las tareas asignadas al practicante: *

Inglés
Redacción
Ortografía
Herramientas Ofimáticas (Excel, Word y Power Point)
Herramientas propias de cada carrera

5. Ordene de acuerdo al nivel de importancia que tiene para usted cada uno de los siguientes aspectos dentro de la práctica profesional: *

Manejo del estrés

Resolución de problemas

Comunicación Efectiva

Planificación y organización

Manejo del tiempo

Capacidad de escucha

Atención al detalle

Trabajo bajo presión

Innovación

Flexibilidad

6. Seleccione los elementos que usted considera que pueden ser útiles para que su relación con los practicantes sea más efectiva: *

- Acompañamiento del Asesor de Carrera.
- Talleres de formación para líderes mentores.
- Acceso a material bibliográfico relacionado con desarrollo de personas, Liderazgo Transformacional, Liderazgo Intergeneracional.
- Acceso a material bibliográfico de su interés.
- Invitaciones a participar como ponentes en diferentes actividades de la Universidad.
- Participación en proyectos o grupos de investigación de la Universidad.
-

8.2. RESULTADOS DE LA ENCUESTA

A continuación se relacionan los resultados obtenidos de la encuesta de la cual participaron 148 jefes de practicantes del 2018.

Pregunta No. 1

Para usted tener un Estudiante en Práctica es:

Gráfico 4: Concepto de Estudiante en Práctica



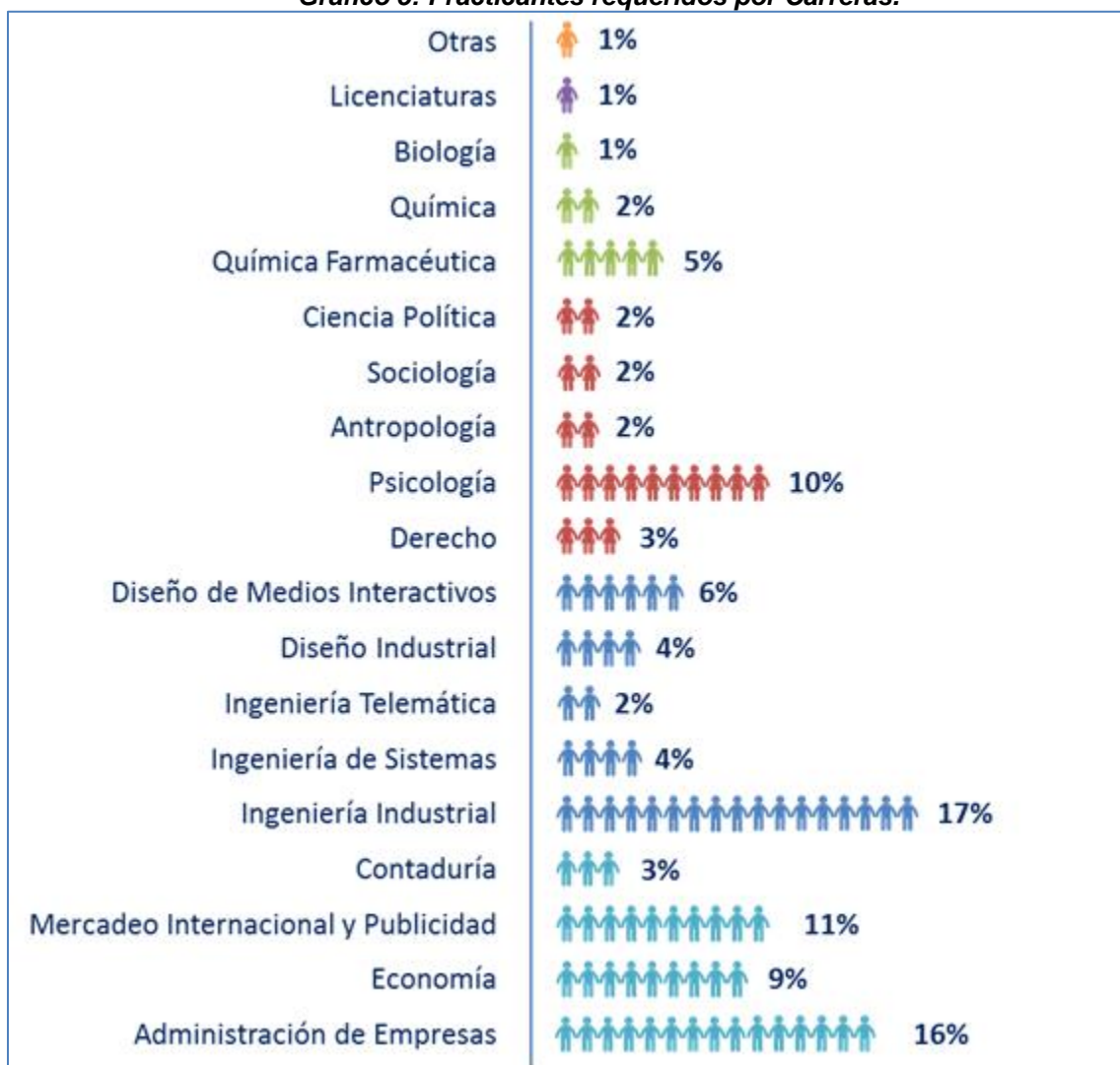
Fuente: Elaboración propia.

Se observa que para el 33% de los jefes tener un Estudiante en Práctica lo consideran como un enfoque y una mirada fresca para la organización, seguido del 31% de los jefes que lo consideran como un apoyo a las tareas operativas en la organización.

Pregunta No. 2

Del siguiente listado seleccione las carreras de las cuales suele requerir practicantes:

Gráfico 5: Practicantes requeridos por Carreras.



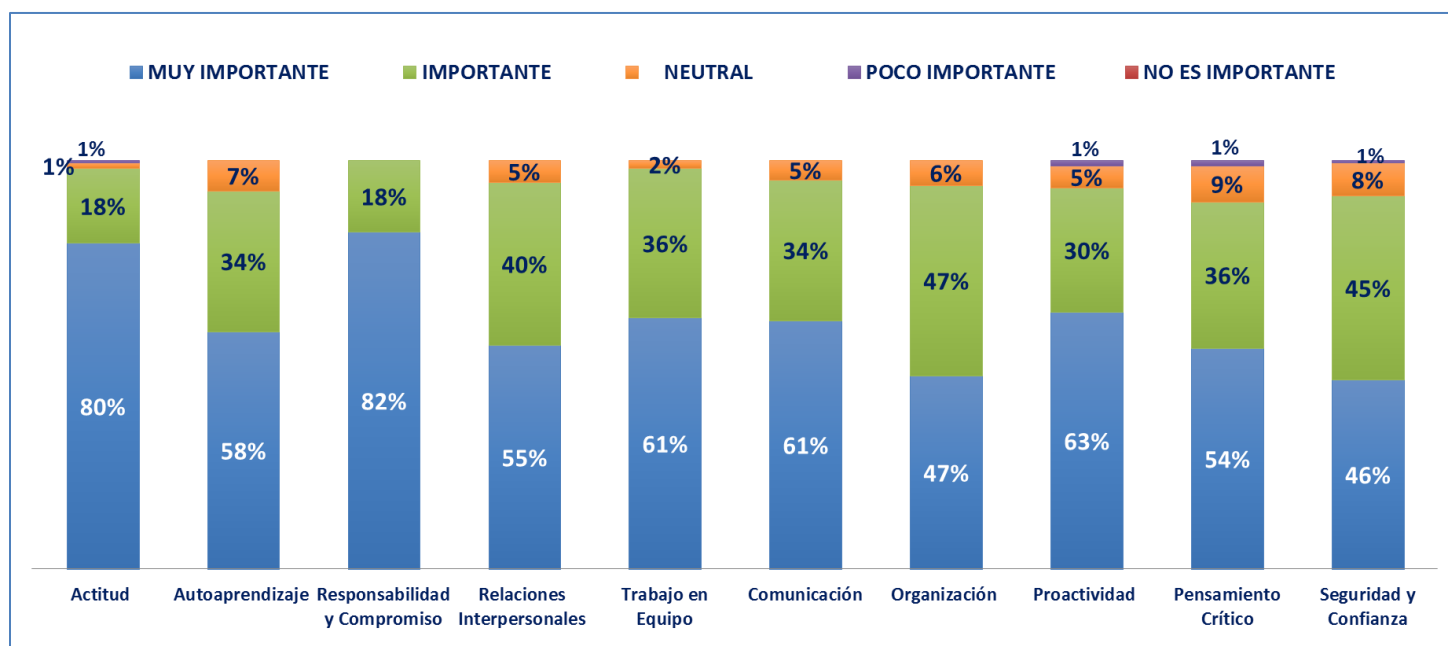
Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con los resultados, las carreras por facultades más requeridas de practicantes por parte de los jefes son: con un 17% Ingeniería Industrial, con un 16 % Administración de Empresas, con un 10 % de Psicología, seguido con 5% de Química Farmacéutica.

Pregunta No. 3

De acuerdo a su experiencia como Jefe, exprese su nivel de importancia frente a las habilidades que usted reconoce en un practicante de la Universidad Icesi:

Gráfico 6: Habilidades reconocidas en un practicante de la Universidad Icesi.



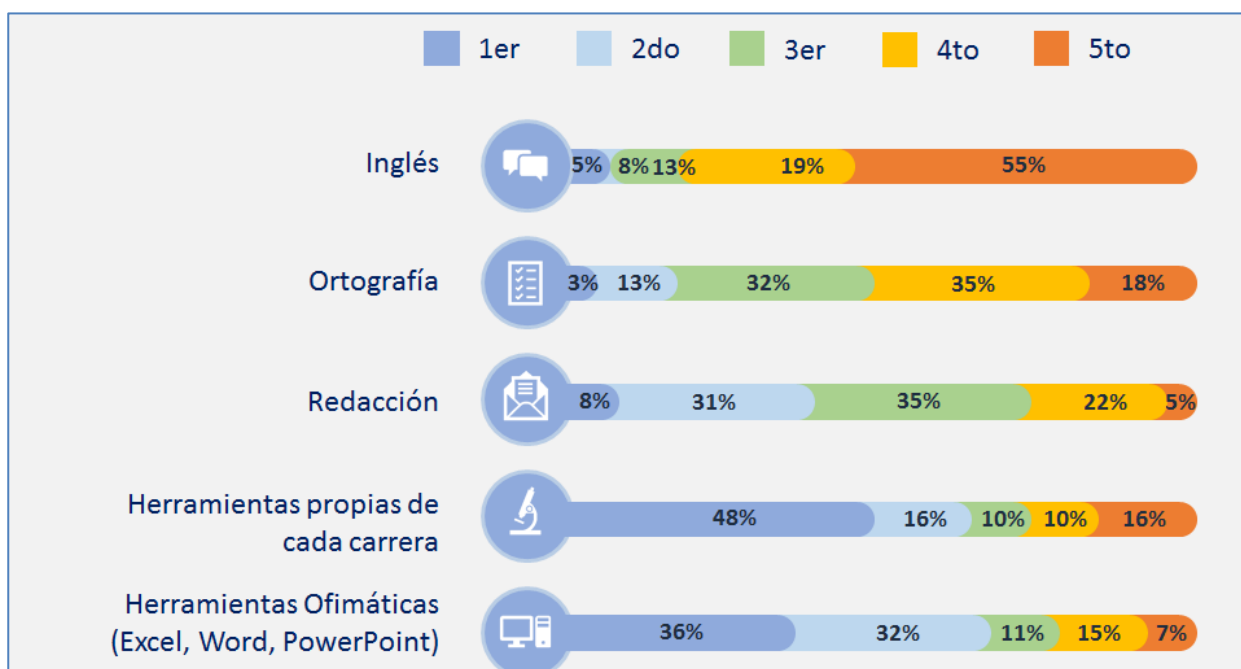
Fuente: Elaboración propia.

Se observa que todas las habilidades estuvieron en un 90 % entre Muy Importante e Importante, se destaca que en primer lugar la Responsabilidad y Compromiso con un 82% es considerada Muy Importante para los jefes, seguida con un 80% por la Actitud.

Pregunta No. 4

Ordene de acuerdo al nivel de importancia las herramientas necesarias para el cumplimiento de las tareas asignadas al practicante:

Gráfico 7: Habilidades reconocidas en un practicante para el cumplimiento de las tareas asignadas.



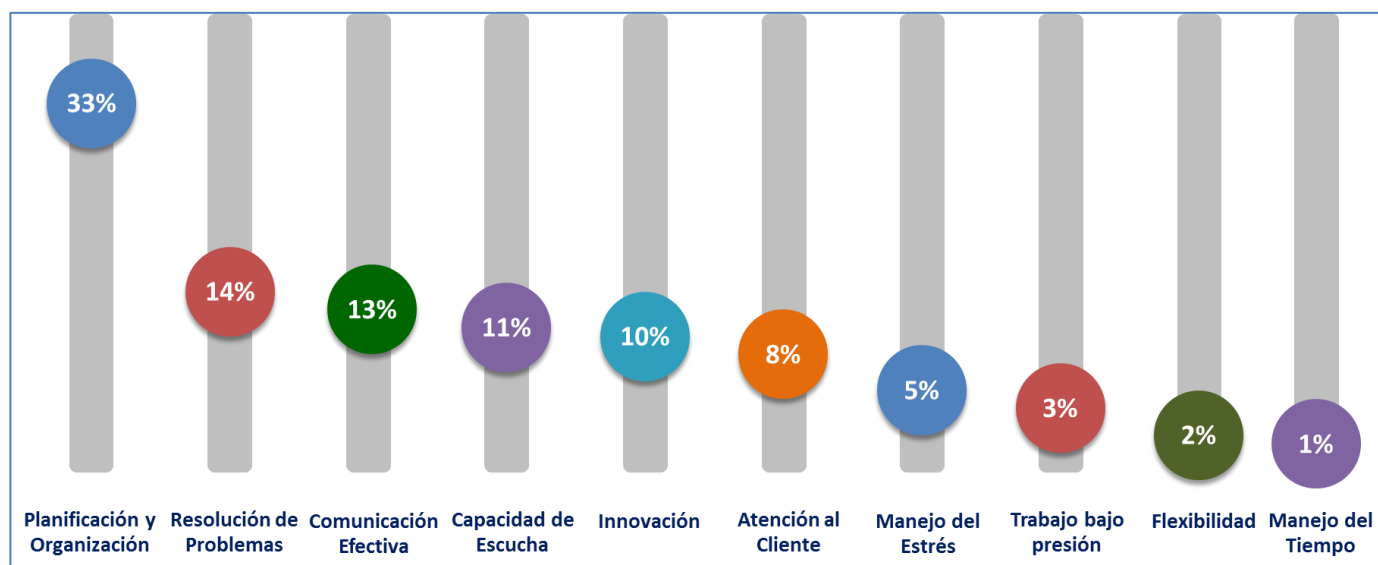
Fuente: Elaboración propia.

La herramienta que consideran en primer lugar de importancia con un 48% son Herramientas propias de cada carrera y en segundo lugar con un 36 % Herramientas ofimáticas.

Pregunta No. 5

Ordene de acuerdo al nivel de importancia que tiene para usted cada uno de los siguientes aspectos dentro de la práctica profesional:

Gráfico 8: Nivel de importancia de aspectos dentro de la práctica profesional.



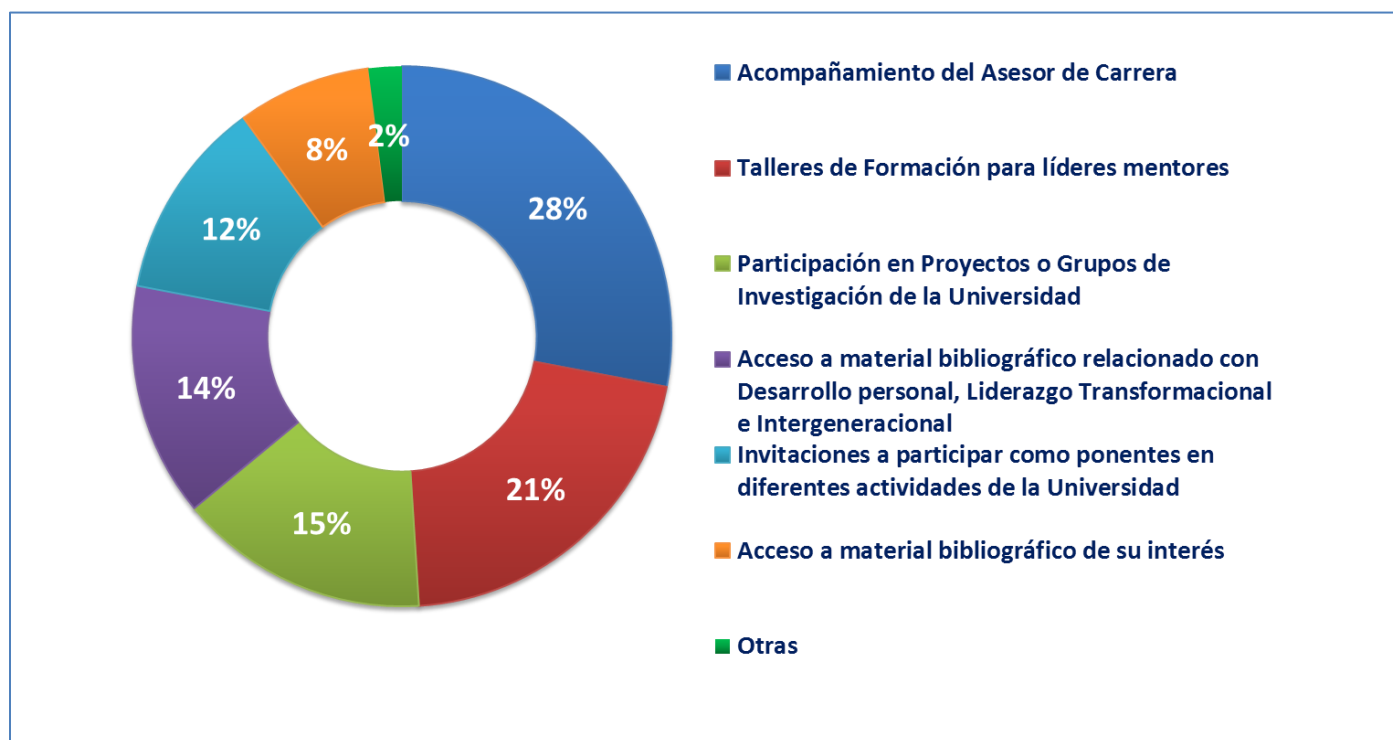
Fuente: Elaboración propia.

Con un 33% se considera que la Planificación y la Organización es el aspecto más importante dentro de la práctica profesional, seguido de la Resolución de Problemas con un 14 %.

Pregunta No. 6

Seleccione los elementos que usted considera que pueden ser útiles para que su relación con los practicantes sea más efectiva:

Gráfico 9: Elementos útiles para que la relación con los practicantes sea más efectiva.



Fuente: Elaboración propia.

Con un 28 % el elemento considerado más útil es el acompañamiento del Asesor de Carrera, seguido de los Talleres de formación para líderes mentores con un 21% y la participación en proyectos o grupos de investigación de la universidad con un 15%.

9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- El concepto de los jefes al tener un Estudiante en Práctica es de un enfoque y mirada fresca para la organización, adicionalmente al apoyo de las tareas operativas y el aporte que pueden brindar a la generación de estrategias.
- Las habilidades preferidas por los jefes de los estudiantes en práctica de Icesi son: responsabilidad y compromiso, actitud, proactividad, comunicación y trabajo en equipo.
- El aspecto que consideran los jefes el más importante dentro de la práctica profesional es la planificación y la organización.
- En cuanto a los elementos del acompañamiento de Semestre de Práctica el más destacado por los jefes es el rol del Asesor de Carrera. Lo anterior reafirma al CEDEP el gran valor que tiene el modelo personalizado, en el cual los practicantes no solo fortalecen sus conocimientos de la carrera sino también sus capacidades y valores.
- Se observan dos oportunidades para generar estrategias de mayor participación de los líderes de estas organizaciones, a través de los talleres de formación para líderes mentores y la Participación en proyectos o grupos de investigación de la Universidad.

11. BIBLIOGRAFIA.

- Busso, M., Bassi, M., Urzúa, S., & Vargas, J. (2012). *Desconectados: habilidades, educación y empleo en América Latina*. Inter-American Development Bank –BID.
- Gallart, M. A. (1997). Los cambios en la relación escuela-mundo laboral. *Revista Iberoamericana de Educación*, 15, 159-174.
- Rueda Rodríguez, A. E. (2014). Las prácticas profesionales y las pasantías desde la legislación comparada. *Revista latinoamericana de derecho social*, (19), 111-132.
- Congreso de la República. (2002). Ley 789. Bogotá, Colombia. Recuperado de:
http://academiaiberoamericana.com/documentos/pdf/COLOMBIA_Ley_789_Sistema_de_Proteccion_Social2002.pdf
- Congreso de la República. (2016). Ley 1780. Bogotá, Colombia. Recuperado de:
<http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%201780%20DEL%202%20DE%20MAYO%20DE%202016.pdf>

- Ministerio del Trabajo. (2018). Resolución 3546. Bogotá, Colombia.
Recuperado de:
<https://cdn.actualicese.com/normatividad/2018/Resoluciones/R3546-18.pdf>
- Universidad Icesi. (2016). Boletín Estadístico. Cali, Colombia.
- Universidad Icesi. (2019). Ranking Resultados Saber Pro. Cali, Colombia:
Universidad Icesi. Recuperado de:
<http://www.icesi.edu.co/saberpro2018/index.php/resultados/ranking-de-universidades-nacionales>